

精神障害者への就労支援の可能性

— 飲食や障害者アート領域の事例から — ⁽¹⁾

The Potential of the Employment Support for People with Mental Disease:
From the Example of the Domain of Food and the Arts by People with
Disabilities

玉井 裕子
TAMAI Yuko

【要旨】

国連の SDGs（持続可能な開発目標）にも掲げられるように、すべての人々の能力を強化し、障害者でも働きやすい環境をつくることは重要な課題である。

現在全国に約 940 万人存在するといわれる障害者に対し、2018 年 4 月から民間企業の障害者に対する法定雇用率が 2.2% に引き上げられ、精神障害者の雇用が義務化された。一方、障害の三区別（身体障害、知的障害、精神障害）の中で、精神障害者は最も雇用しづらいとされる。尚、本研究でいう障害者とは、障害者基本法第一章第二条による定義を適用する ⁽²⁾。本研究は研究対象を精神障害者に絞り、精神障害者が、社会と安定した関わりをもち自立をするための領域として、酪農業や食品、芸術、福祉との連携に就労の可能性を見出す。また、製品ではなく消費者から必要とされる商品を提供することで、消費者の Sympathy（同情）を、Empathy（共感）へと脱却させ、共生社会の実現の方策につなげる。

本研究では、精神障害者の働く環境を整え、就労を継続させること、また高い品質とサービスを提供することで、自立に必要な月 10 万円の収入を得られる就労の場を創出することを仮説としている。事例研究で検討される障害者アート、クオリティの高い食材や商品、個性豊かな創造物は、生産者・制作者の障害の有無に関わらず、消費者から支持を得られることを事例を通じて検証していく。結果を具体的に分析することで、本研究の仮説を明らかにし、精神障害者の就労支援を推進していくものである。

キーワード：障害者就労支援、精神障害者の就労、農福・芸福連携、障害者雇用率

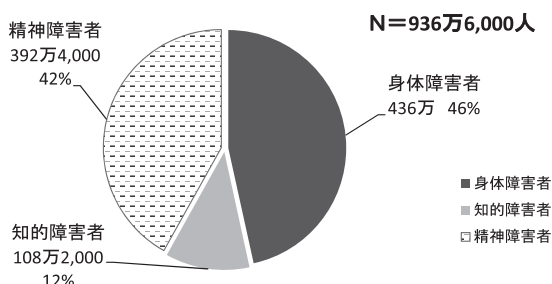
1. はじめに

2020 年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会開催への期待が高まる中、障害をもつアスリートたちを CM や電車内の広告等で目にする機会が増えている。四肢欠損したスポーツ選手のプレイする様子をニュースで見るとは、ごく自然に私たち

の日常生活の一部となり、障害者の社会的障壁の除去が大きく推進されているといえよう。また、障害者アート、ファッション、芸能等の幅広い分野を通じて、障害者の世界が身近になることは、共生社会⁽³⁾の実現のための心のバリアフリー⁽⁴⁾につながる動向である。さらに、国連が掲げるSDGs（持続可能な開発目標）においても障害者が働く環境づくりは重要な課題である。

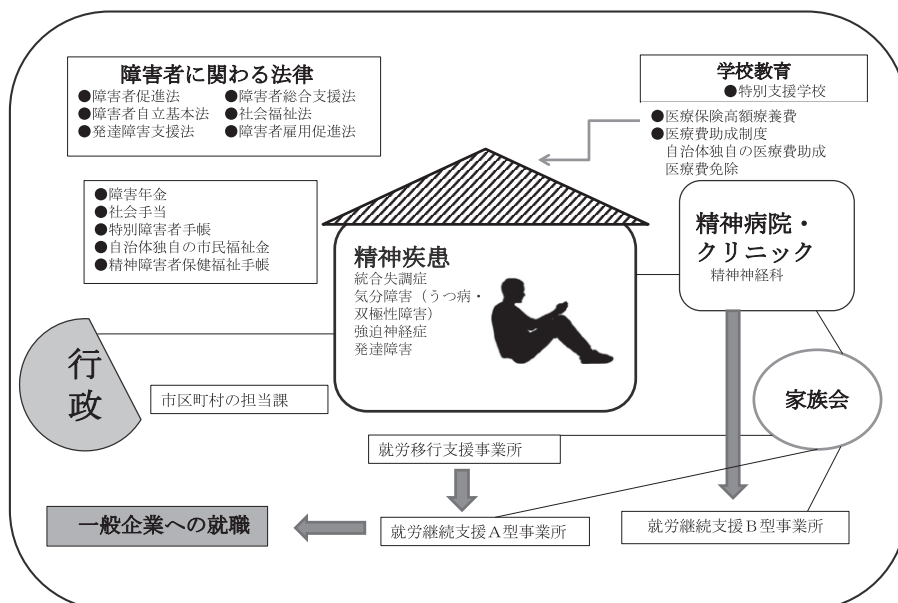
内閣府の発行する障害者白書平成30年度版によると、現在日本の障害者数は936.6万人であり、身体436万人、知的108.2万人、精神392.4万人とされる（図1）。これを人口1,000人あたりにすると、身体34人、知的9人、精神31人という割合になり、日本の全人口の7.4%が障害をもつことになる。厚生労働省障害者保健福祉部企画課の担当者によれば「昨年は6.7%だったので障害者は増えている。」ということになる⁽⁵⁾。重複した障害をもつ人もいるため正確な数を把握することは容易ではないものの、障害者と認定される人は増加傾向にある。また、精神障害者を取り巻く環境を表すと図2のようになる。

図1 障害別障害者数



出典：内閣府『障害者白書 平成30年版』より筆者作成

図2 精神障害者への各種支援



出典：越智あゆみ他、2015、『精神障害者の経済的支援ガイドブック』、中央法規を元に筆者作成

本稿においては、障害者の中でも特に雇用がしにくいと言われる精神障害者の自立⁽⁶⁾のための就労⁽⁷⁾について、農業や酪農を含めた食品の分野と障害者アートとの連携に可能性を見出し考察する。また、精神障害者への質的調査により、当事者が継続して働ける条件も分析する。

2. 先行研究の検討と仮説

本章では精神障害者の雇用の難しさと、就労支援の課題、障害者アートに関する先行研究を確認し、まだ明らかになっていない部分や、新たに検討が必要とされるべき点について検討する。

(1) 先行研究—精神障害者の雇用の難しさ—

精神障害者の雇用の現状について、多くの先行研究で精神障害者は雇いにくく、雇用しても継続年数が短いことを指摘している。池淵は、精神障害者の雇用について精神障害者は短期間で離職する割合が高く、その離職率は就職後1週間未満で12.1%、3ヶ月未満では34.3%未満であることを述べている。また、企業と就労支援施設との障害者雇用や精神障害者の就労に対する認識の相違が、就労支援対象者への過重負荷や職場実習中止をもたらしているのではないかと疑問を持ち、精神障害者の雇用を促進するには企業と支援者の就労に対する認識の相違を具体化する必要があるとした(池淵 2015: 33-39)。

池淵の研究対象は、製造業1件、食品加工業2件、印刷業1件、清掃業1件の5企業である。就労が継続できなかった業種の中で、本研究に関わる製造業と食品加工業について検証する。まず製造業は慢性的な人手不足の職場であり、うつ病である対象者は自身で他の就職先を決めて早期終了となったケースである。そしてその次の職場においても短期で離職している。次に食品加工業の対象者は、精神障害者社会適応訓練で配属になったが、本人の統合失調症の状態が悪化したために訓練が中止されている。

池淵のカルテレビュー結果では、企業側のメリットとしては、従業員の補助、負担軽減が中心とされ、5社全てが精神障害者を雇用することは労働力の確保とみなしていることが明らかであった。特に前者の製造業の企業では、慢性的な人手不足の中で従業員の1/3程度の仕事量しかこなせない対象者を社員として雇用することは現実的に困難であるとしている。また、障害者雇用は公的補助金の受給をメリットと位置付ける企業が5社のうち2社であった。

職場定着に至らなかった要因として池淵は医療・福祉側の対象者への保護的視点と、企業側の経営的視点の相違を指摘する。精神障害者の就労支援を促進するためには、支援者は対象者の支援と企業の経営的支援に立った支援を同時に行う必要があるが、企業の実施可能な雇用管理上の配慮には限界があると示唆している(池淵 2015: 39-41)。

池淵の研究では、配属時点から雇用されるまで、精神障害者の仕事内容、勤務日数および時間等の細かい条件についても企業と就労支援者との間に認識の相違が至らないよう継続して配慮が必要ながことが明らかにされた。ただもう一方では、論点が企業側から

の視座に偏り、精神障害のある当事者自身が望む就労体制や、就労を継続していきたいという一番の要因については触れられていない。就労を希望する当事者は、企業規模や就労条件だけが重要なのではなく、「他から感謝され必要とされる自分の役割」が重要であると筆者は考察する。このような「仕事のやりがい」に関しては、池淵の研究では言及されていないため、本研究では新たな実証研究を提供し、論じていく。

また、精神障害者が継続して働いていける条件を考える際に、早野は精神障害者の支援の1つとして、勤務体系を考えることを提起し、継続して働くことが困難な精神障害者は、適度に休息を入れ、ワークシェアリングができるような働き方が望ましいとした（早野 2005：42-43）。その他に、精神障害者が就職後も継続して従事できるようにするためには、雇用する企業に対しても障害理解、可能な職務の発見や再設計、様々な支援が重要であるとしている（倉知 2014：32-34）。

本研究ではこれらの先行研究を支持し、さらに具体的な事例調査により当事者の視点から就労支援を検証する。

また、山村は障害を開示すると雇用主が雇わない状況を整えることが支援の重要な一部であるとし、精神障害を含む障害を理由に差別を実質的に禁止した法律である差別禁止法が存在しないことが問題であると述べている（山村 2011：217-224）。

これについては2016年4月から障害者差別解消法が施行され、障害を理由に差別的取り扱いや権利侵害をしてはいけないことが定められたため、現在では障害を開示して働ける環境に法律上ではなっている。また障害者差別解消法に加え、2018年4月に精神障害者の雇用の義務化も施行されたため、精神障害者の就労意欲は高まっているものの、企業の支援策が十分に進んでいるとは言えないと西川が指摘する。支援体制が整備されてきているのは確かであるが、企業の精神障害者への偏見が障壁となっていることも否定できない（西川 2014：31-35）。

これら精神障害者の就労支援に関する先行研究は、企業側からの視点で論じられる場合が多く見受けられる。それに対して、本研究は当事者の声を反映させ、そこから導き出される新たな知見を検証することを非常に重要な位置付けとしている。また、対象の領域として、酪・農福連携、芸福連携に関わる業種で検証し視野を拡げること、難しいとされる精神障害者の雇用状況を改善し就労が継続できる可能性があることを明らかにしていきたい。

（2）先行研究—障害者アートの可能性—

芸福連携については、山田、結城がそれぞれ障害者アートを展開させた福祉的实践について研究をしている。障害のある人が表現し制作した造形作品は、「アウトサイダー・アート」、「アールブリュット」、「エイブルアート」と称され、人の真似事ではなく、自分自身の衝動から発明される純粋で生の芸術的行為である。また、美術が障害のある人と社会の架け橋になっていることが重要であるとする（山田 2010：55-63）。個性を重視する芸術と平等を重視する福祉は一見両立できないもののように見えるが、現在は既存の手法に頼らない障害者の表現が美術の領域でも価値を見出されている（宮地 2013：20-25）。

結城によれば、芸術の価値の有無を判断するのは鑑賞側であり、芸術の本質は、文

化、歴史、地域性、時代性、民族性といった多様なフィルターを通して語られるべきであるという。それは結城が指摘する「鑑賞側の先入観を可能な限り排除することで、価値が認められるものとそうではないものが出てくるであろう」(結城 2015: 1-18) の通り、アートによる障害者支援はこの視点を中心に考察を進めていくものである。

障害者の就労支援の1つとして、障害者福祉事業所で生産される商品の質の向上が考えられる。池田他は、障害者の自立のためには、作る側の事情を最優先せず、他に真似のできない売れるものを開発、顧客の立場になり、魅力的な商品を市場にアピールすることが重要であると指摘した(池田他 2014: 17-26)。筆者の調べた限りにおいて、アート分野における精神障害者の就労実態に関する先行研究はなされていない。筆者は、ファッションやクリエイティブな商品に代表される障害者アート領域全般に加え、食に関わる分野は、精神障害者の就労の可能性を拡大できる領域であると捉えている。よって、多面的な視点から論ずる意義があると考え、本研究では酪農、農業、芸術それぞれと福祉との連携(酪福・農福・芸福連携)について掘り下げ検証していく。

(3) 仮 説

先行研究にあるように一般的に精神障害者は「就労継続の困難」が指摘されており、雇用状況の調査でも精神障害者の雇用率は低い。精神障害者の雇用率の上昇を考える時には、健常者と障害者が共働できる環境を整備していくことも、多様性の社会の実現には重要であると考えられる。

本研究では、精神障害者の就労が可能な領域を、一般的なオフィスワーク以外にも拡大させ、第一次産業、製造業や卸売、小売業にも注目し次の2つの仮説を提示する。

仮説1 精神障害者の就労は、十分に当事者の声を反映させた上で、病気の特性や個人の能力等を配慮した就労環境、業務内容を整備するだけに留まらず、周囲がその当事者を必要な大切な存在であると認めることにより当事者に「やりがい」も生まれ就労および就労の継続が可能になるのではないかと。

仮説2 精神障害者が経済的自立を果たすために必要な月10万円の収入を得られる就労先として、酪農業や食品、障害者アートに関わる領域に可能性があるのではないかと。特に消費者が支払う対価以上の満足感を得られる品質の高い商品やサービスを提供し社会から認知されることで、精神障害者の就労の場と収入が確保していけるのではないだろうか。

精神障害者の就労支援に有効であると筆者が定義する食や障害者アートについて、先行研究を検討する過程で、食について農福連携は検討されているものの、筆者が仮説とするクオリティの高いプロダクトは慈善の感情を超えて消費者から求められるという論点は、筆者が調べた限りにおいては既存の研究では取り込まれていない領域であることがわかった。本研究ではこの論点を踏まえつつ、次章で精神障害者就労の実情と雇用側の声から仮説を検証する。

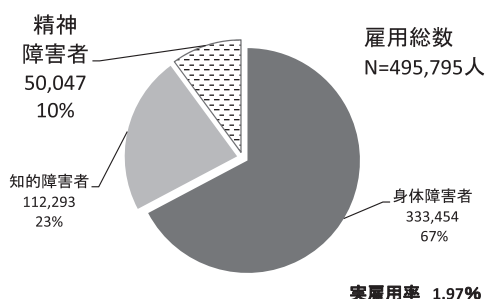
3. 就労の実情と雇用側の声

(1) 精神障害者の雇用状況と就労可能な領域

平成 29 年度の社員 50 人以上の民間企業 9 万 1,024 社における障害者雇用は、約半数の 4 万 5,553 社に留まり、法定雇用率 2.0％に対して実雇用率は 1.97％の 49 万 5,795 人となった。前年は 1.92％であったので、障害者雇用は進んでいることになる。また、精神障害者はその 10％にあたる 5 万 47 人しか雇用されておらず、精神障害者の雇用状況は他障害と比較しても芳しくないことが明らかである（図 3）。本研究では就労の可能性のある領域として飲食と障害者アートを対象とした。その理由を導くために、産業別精神障害者雇用状況を概観する。

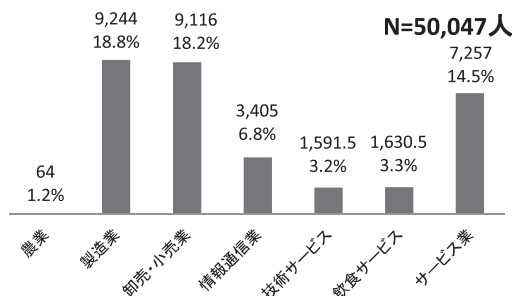
前述の精神障害者 5 万 47 人の就労先を産業別に確認すると、製造業⁽⁸⁾ が最も雇用率が高く、その次に飲食サービスを含むサービス業と情報通信業が上位を占める。従って製造業には精神障害者にも働くチャンスがあり、就労がしやすい領域であると判断したからである。製造業には、筆者が精神障害者の就労の可能性があると考える酪農品、食品製造、織物や服製造等が含まれており、また、卸売業や小売業には、障害者アートを利用した雑貨販売等も含まれるため、統計上でも精神障害者が働くことができる領域であると考察できる（図 4）。

図 3 2017（平成 29）年 社員 50 人以上の民間企業障害別雇用人数



出典：厚生労働省平成 29 年度民間企業への障害者雇用状況の集計結果より筆者作成

図 4 2017（平成 29）年度精神障害者産業別雇用状況



出典：厚生労働省平成 29 年度民間企業への障害者雇用状況の集計結果より筆者作成

(2) 農福・芸福連携および障害者雇用に積極的な企業の事例

筆者が行った多くの事例研究の中で、酪農、農産物、食品、パンといった食に関わる分野と、障害者アートから産み出される工芸品や雑貨、ファッションに関わる領域と福祉との連携をしている事例、および障害者雇用に積極的な事例を検証し、そこで特に注目すべき「語り」から精神障害者の就労支援を考察する（表 1）。

事例 1 の共働学舎新得農場では、北海道の雄大な自然の中で全国から集まった社会で生きづらい人たちが集団生活をしていた。観光ガイドブックにも紹介されている農場やカフェには、2004 年ヨーロッパの山のチーズオリンピックで金賞を受けたチーズを始め、国際賞を取った数多くのチーズを求め、多くの観光客が訪れたり、通信販売で製品が購入されている。共働学舎には指示や命令をする人はおらず、健常者と精神障害者およびボーダーの人が、自分のペースで自分がやりたい作業をし生活をしている。うつ病、統合失調症、引きこもり、発達障害など様々な精神疾患のある人が適度な距離感で共存していることは、同じように心の病をもつ者同士に生まれる仲間意識の表れなのであろうか。小さな共同体は生きる糧としてチーズ製造を始めて、製品が高く評価され世界一のチーズとなった。チーズ製造を学び自立した人が 20 から 30 名いると聞き、興味とやる気があれば初心者でもチーズ職人への道が開かれていることは、メンバーにとって明るい希望であるに違いない。

また代表の M 氏は、「このチーズを提供する最高級のレストランを将来オープンさせ、健常者と障害者が共に働く場所を作る」と語っていた。これは、提供する側の障害の有無に関わらず、必要とされる良品ならば、いくら場所が不便なところにあってもお客様が訪れてくれるという、筆者の仮説を後押ししてくれる力強い言葉であった。

事例 2 のプロジェクトめむろでは、発達障害や引きこもりだった人たちが、就労継続支援 A 型事業所での就労経験を経て、一般企業に就職したり、作業指導員として自信をもってメンバーに指導をしていた。農業や食品製造を通じて、消費者から求められる良質の食材を安定して生産しており、メンバーが皆安心して働ける環境が整備されていた。マネージャーの F 氏は、「障害者にはできない」と、ただ保護するだけではなく、「障害者の持っている能力を引き出すための仕組みをつくること」が最も重要だと語った。プロジェクトめむろのメンバーは自立するための目標とされる月に平均 10 万円⁽⁹⁾ 以上稼ぎ、皆、1 人ひとりが責任を持って自分に与えられた仕事に励んでいる。そこで、第二、第三のプロジェクトめむろを目指して、地方都市が動き出している⁽¹⁰⁾。

誰もがあたりまえに働いて生きていける町が増えていくために、F 氏をはじめとして支援員の方々は地元の素材を使用し加工する品目を増やしたり、観光事業を拡大させたりと、プロジェクトめむろの成功事例を全国に展開させている。ポテトやごぼうサラダといった根菜類の食材を主に生産し全国で販売しているが、プロジェクトめむろの成功は、障害者が健常者同様能力や個性を発揮して社会の一員として働いていけることを明らかにしている。

事例 3 のたんぼの家と GoodJob! センター香芝では、障害者アートを通じて仕事を創出し収入を得る仕組みが確立されていた。精神障害のある利用者は体調により毎日通所できなかったり、発症前はできていたことが今はできないことにショックを受けたりと、色々な症状を抱えながらも自立に向けて就労訓練を続けている。独特の感性や

スタイルで既にファンもいるアーティストは、自分のペースで作品を完成させ、生計を立てている。隠れた才能を引き出すことは簡単ではないと推測するが、たんぽぽの家とGoodJob! センター香芝ではアートを通じて社会復帰ができることが検証できた。

事例4の雑貨店Mは、全国の作業所で作られた良品をセレクトして販売している人気の雑貨店である。代表のF氏は、作業所の製品を売れる商品にするためのプランニングとして、パッケージから適正価格の設定までをプロデュースもしている。障害者の工賃を上げるためには、売れる商品にしていく必要があるが、F氏によれば就労支援事業所等の福祉関係者の中には、福祉で収益を上げビジネスをすることを良いと思わない人も少なくないということも明らかになった。

障害者が自立するためには工賃アップが必要である。社会で生きづらい人がMでも働いているが、制作する側にも販売する側にも就労のチャンスがある。就労の機会を継続していくためには、消費者から必要とされる商品を生み出す工夫や努力が必要である⁽¹¹⁾。

事例5の障害者雇用の草分け存在である株式会社Sでは、誰でもうまく焼ける冷凍パンを利用し、効率よくおいしいパンを多種製造している。そこでは、精神障害者が就業中に必要に応じて気分転換を図ることができるように、1人で休憩できる空間を設けていた。体調や病気の症状に応じた多様な就労スタイルのお陰で、統合失調症やアスペルガーの従業員も約10年勤続できている。事例6のF株式会社でも、精神障害をもつ社員が体調や症状により休みを取りやすい環境を整えており、常駐する産業医の存在も非常に重要であった。精神疾患のある者が継続して働くためには勤務時間の調整や、体調、症状に応じた休暇・休職を取れる体制を整えることが必要であるが、休暇は取れるだけでなく、取りやすい体制とその人をまた迎え入れる体制両方が求められることが事例調査でも分析された。

各事例からは、当事者がその職場で必要とされていることを実感できるような、言葉がけ等のフォローがされていることが確認されている。

それでは精神障害者の当事者はどのような環境を望んでいるのであろうか。次章では当事者の声から精神障害者の働きやすい環境について検証していく。

4. 継続就労に適した環境モデル

本研究では精神障害の当事者への調査を通じて、各精神病の症状の特性を活かした就労環境を考察し、各事例から把握できる精神障害者の望ましい共通項を3点に集約し、望ましい就労体制を考察した(表2)。

まず、本人の能力や勤労への意欲が必要である。精神障害の種類によって異なるが、基本的に思春期以降の発症であるので、それまでに本人の基礎学力がどれくらい身に付いていたかにより発揮できる能力が変わってくることも推測された。当事者たちには、性格的に生真面目であったり、思春期にいじめにあっていたり、仕事ならば激務を続けていたりという共通点が見られた。

体調不良を改善または予防するために、仕事や学校を休むが必要になるが、それを認めてくれる学校や職場、責めない周囲の人の力も大切であった。また当事者の

表 1 障害者雇用に積極的な企業・組織の事例

事例	インタビュアー	実施日時・場所	組織名	事業形態	業 種	生産物・販売物 および営業形態	利用者・スタッフ	その他
1	代表 M 氏	2017 年 7 月 北海道 上川郡 新得町	共働学舎新得 農場	特定非営利活動 法人	酪農業	乳製品、野菜販売 およびカフェ経営	精神障害（統合失調症、うつ、発達障害、引きこもり等）、身体障害者、知的障害者およびグレーゾーンの人を含む	全国から集まる色々な事情を抱えた人を基本的にはすべて受け入れる。世界一に選ばれたチーフスは洞爺湖サミットでも供された。
2	マネージャー F 氏	2017 年 7 月 北海道 河西郡 芽室町	プロジェクエト めむろ（九神 ファーム）	特定非営利活動 法人 就労継続支援 A 型事業所	食品製造、飲 食店経営、農 業など	ポテトサラダや根 菜類の惣菜製造、 食堂では定食多数 提供	精神障害（発達障害、うつ、引きこもり等）、知的障害者およびグレーゾーンの人を含む	自立が可能な月給 10 万円獲得を達成している。
3	たんぽぽの 家事理事 O 氏、 GoodJob! セン ター長 M 氏	2017 年 4 月 奈良県 奈良市 および香芝市	わたぼうしの 会（たんぽぽ の家、Good Job! センター 香芝など）	社会福祉法人就 労継続支援 A 型 B 型事業所	芸術、デザイ ン、ファッション、飲食 業	絵画、立体造形、 テクニカル、ア ートセラピー、カ フェ経営	精神障害（統合失調症、うつ、発達障害、引きこもり等）、身体障害者、知的障害者およびグレーゾーンの人を含む	利用者の描いたデザインが雑貨や T シャツの図柄に使用されれば売り上げの 10%、自作の絵画や彫像が売れた場合は売り上げの 30% が本人に還元される。人気がアーティストあり。
4	代表 F 氏	2017 年 9 月 東京都 武蔵野 市	株式会社 M お よび NPO M	株式会社 特定非営利法人 就労継続支援 A 型事業所	ファッション、 アクセサリ、 雑貨等の販売	文房具、洋服、装 飾品、生活雑貨品	精神障害（うつ、発達障 害）と健康者	吉祥寺のメイストリートで、全国の就労支援事業所で製造されたファッションアイテムをセレクト販売しているおしゃれな店舗が特徴である。一般客でにぎわう。
5	総務部 マネー ジャー F 氏	2017 年 6 月 東京都 中央区	株式会社 S	大手陸運会社の 特例子会社	パンの製造・ 販売、コープ ヒーロー、ベーカ リー、カフェの 店舗展開と 運営指導	パン、ケーキ、 コーヒー、カフェ フード、酒類の販 売、ベーカリーや カフェのフラン チャイズ経営	知的・精神障害者と健康者	障害者の自立と社会支援のため 故小倉昌男が私費で福祉財団を 設立したことが始まり。月給 10 万以上支払いを目標とする人気 のカフェ・ベーカリーである。
6	営業推進部 グ ループ長代理 I 氏	2017 年 9 月 東京都 新宿区	F 株式会社	大手精密化学 メーカーのグ ループ企業	情報機器 販 売・システム サービス提供	複写機、プリン ター、コンピュ ター等の販売と各 種システムサービ スの提供	身体、知的、精神障害者 と健康者	障害者雇用に積極的であり、産 業医が心と体のケアをしたり、 障害があっても働きやすい就業 体制をとっている。

出典：2018 年 8 月 25 日筆者作成

表2 分析対象事例の概要

ケース番号	1	2	3	
属性情報	Aさん	Bさん	Cさん	
年齢・性別	27歳 女	21歳 男	42歳 男	
診断名・手帳等級	発達障害 精神障害者保健福祉手帳2級	発達障害・引きこもり⇒ 精神3級手帳自主返還	統合失調症 精神2級	
学 歴	高校卒業	中学校卒業	高校卒業	
職歴／経歴	高校卒業後喫茶店でアルバイト経験あり。就労継続支援A型を経て町役場の臨時職員で受付業務を2年経験。	小学校5年生から不登校、中学校もほとんど行かず。	高校卒業後大学の準備機関で浪人し1人暮らしを始めてから発症。	
就労支援先	就労継続支援A型で2年間食品製造加工	就労継続支援A型で食品製造加工を2年経験	就労移行支援事業所	
現在の雇用状況	大手企業の障害者雇用枠で採用。	A型利用者を経て職員として利用者を指導している。	大手スーパーマーケットの障害者雇用枠で就労。	
障害の開示	○	○	○	
現在の職場定着期間	1年	4年	1年	
職務内容	事務補助	食品製造加工チーフ	スーパー品出し	
発症（認定）時年齢	20歳	17歳	20歳	
ピーク時の主な症状	高校卒業後喫茶店でアルバイトしていたが、作業の手順が覚えられずパニック状態	不登校・引きこもり	幻聴、幻覚	
現在の病状	安定（服薬有）	安定（服薬無）	安定（服薬有）	
現在の状況と希望	以前やっていた町役場の受付はやる仕事がなく、仕事をせずつただいだけだったため一日が長く苦痛だった。今は仕事をたくさん任せてもらい、毎日やることがあって楽しい。事務仕事をたくさん覚えているので今はエクセルを勉強したい。	障害者手帳を持っていると甘えてしまうので、障害者手帳を返上し、職場のエリア社員となった。現在は皆のリーダーを任されており全体をまとめている。メンバーの相談にも乗り、働きやすい環境になるよう取り組んでいる。また、効率を上げ売り上げも伸ばして職場に恩返ししたいと思っている。	統合失調症の彼女と結婚を予定している。精神状態も安定している。現在給料¥25万だがもっと賃金の高いところに転職したいと思っている。売り場を任されており、常連客もいるためやりがいを感じている。その日その日で完結する仕事でないとストレスが溜まる。職場から退勤してから出勤まで一切仕事のことは考えないようにし、オンとオフをはっきり分ける努力をしている。	
上司や支援員からの評価と工夫	仕事を自ら進んでやってくれ非常に助かっていることを本人にもよく伝えている。Aさんが苦手なあいまいな指示はしないようにし、業務を混乱させないよう気を付けている。また手を抜けなく根を詰めるところがあるため、無理をさせないよう女性の上司の下で働いてもらっている。	引きこもりから脱却して継続支援A型利用者になってから2年間一生懸命真面目に仕事をしていたため、エリア社員に抜擢した。Bさんを良いお手本としてメディア取材等は彼にいつも答えてもらっている。とにかく責任感があり一生懸命やってくれるので、Bさんの頑張りを高く評価し口にも出している。	福祉のサービスを受けている人は周囲が障害のある人に合わせてくれることを当然だと思う人も多い。Cさんは仕事は苦勞して当たり前だと思い甘えていないところが素晴らしく高く評価している。事業所の説明会や障害者セミナー等でもCさん自身に体験談を語ってもらい、精神障害のある人の不安を和らげてもらっている。	

出典：18年8月25日筆者作成

4	5	6
D さん	E さん	F さん
30 歳 男	61 歳 男	49 歳 男
発達障害（自閉症・アスペルガー症候群） 精神 2 級	うつ・統合失調症 精神 2 級	うつ 精神 2 級
特別支援学校	4 年制大学卒業	専門学校卒業
ガソリンスタンド、温泉旅館	中学 3 年生で統合失調症が発症、入院を経て安定していたが、大学卒業後に実家の酪農業を手伝い始めて再発した。	コンピュータグラフィック制作。フリーで自営もしていた。仕事が非常に忙しく不眠症になってからうつ病発症。
NPO 農場	NPO 農場	大手企業の障害者雇用枠で採用。
農場で週 5、6 日就労	農場で週に 6 日 AM のみ就労。	大手企業の障害者雇用枠で週 5 日就労。
一般企業就労時 ×	一般企業就労時 ×	○
12 年	32 年	9 年
酪 農	野菜づくり	データ出入力
18 歳	15 歳	37 歳
物事が片付けられない。計算が速くできずつり銭が扱えない。2 つの事が同時にできない。	幻聴、幻覚、不眠、対人恐怖症。てんかんが出てからトラクターの運転はやめた。	朝起きられない。生きることに希望が持てず落ち込む時があった。半年間休職して復帰。
安定（服薬無）	若干不安定（服薬有）	ほぼ安定（服薬有）
安定しているので、このまま変わらず同じ仲間たちと一緒に暮らしていきたい。以前は周りのスピードについて行けず短期間で仕事を辞めていた。今は牛の世話と、車や機械の操作を任されており、仕事にも自信を持てている。自分のやりたい仕事を自分のペースでできることがとても良い。	時々薬の副作用でろれつが回らない時があったり、突然不安に押しつぶされそうになる。長時間労働やストレスに耐えられない。まだ睡眠薬を飲まないで眠れないが、自分のペースで働けること、周囲の仲間に余計な気遣いも要らないので、満足度は 90% の生活である。人間関係を構築するのが苦手だが 30 年以上もいるので安心感がある。	時々体調を崩すが休むことに対して咎められることもない。常駐している産業医の存在が非常に大きく定期的に面談もしてくれ、自分の状況を管理してくれている。守られている安心感がある。障害者枠で来ているため職種があまり選べないので若干不満はあるが休みも取りやすく、福利厚生もしっかりした良い環境なので現状を受け入れる。
性格が明るくムードメーカーである。1 人になりたくなくなり、D さんは突然蒸発したことがあるため、適度な距離感で一緒に働き集団生活できるよう留意している。D さんがいなくて困る存在であることを言葉にして伝えている。自分では判断できないことも多く雰囲気流されやすいので、アルコールには特に周囲が注意をしている。	外の世界が見たいと言い障害を開示せず一般企業で働いたがうまくいかず、結局 2 ヶ月で戻ってきた過去がある。体調をこわしやすいので自分のペースで働けるように周囲もサポートしている。安定している時は穏やかで兄貴的な存在であり、若い人とも仲が良い。現在は AM のみしか働いていないので、もう少し働けるよう声をかけているが強制はしない。	別の部署にいた時と別人のように顔色が良くなった。精神の人は仕事上問題がなく優秀な人が多いため、物足りないセクションのようにも映る。今は知的障害の若い子たちとも関わりながら安定して働いてくれている。体調が悪そうな時はこちらから声をかけて帰宅してもらい無理はさせない。休みを取りやすい雰囲気になっている。産業医との連絡も密にしている。

やりたい仕事の内容と現実的に罹患している自分ができる内容と違う場合、落胆する場合も起こりうる。本人の勤労意欲と現実のできる範囲が合致しないことも想定しておく必要が事例から示唆された。

次に、精神障害者のための望ましい環境は障害があることを開示しても不利益にならないことを前提とする。そして本人にプレッシャーがかからないように仕事の分量と依頼の仕方に留意し、体調不良の時は周囲に声をかけやすい雰囲気を持たせることが望まれた。また、体調に合わせて欠勤も願い出やすい体制を整えることも必要であった。さらに、定期的に職場の上長が面談をして、現状を把握しておくことも重要であることが確認された。

職場の受け入れ度、期待されるレベルとして、障害があることを開示しないまま入社または復帰する場合は、服薬、通院、体調不良時の対応など様々な問題が生じてくることが明らかになった。発症前と発症後はできる業務、量が変わることを受け入れ側および当事者もよく理解する必要がある、以前できたからといって今できるとは限らないことを認識し、本人も周囲も過度な期待はせずに、徐々にできる範囲を拡大していくことが必要とされた。また、当事者が万が一仕事に來られなくても対応できるように、当事者1人のみが抱え込む仕事は避け、周囲は臨機応変に対応することが求められた。

調査を通じて当事者およびその家族は、発病当初はなかなか現実を受け入れられず、初めての体験に戸惑い思い悩んだ経験を話してくれた。精神疾患は基本的には完治はしないため、症状とうまくつきあっていく必要がある慢性疾患である。症状に振り回されることなく、本人の「良いところ」や「本人らしさ」を発見し、その特徴を少しずつ広げられるように社会復帰のための過程を支える努力も環境整備には必要とされた。以上の条件に加えて、公的経済支援である障害者年金等と合わせて、月20万円程度の収入が得られる就労環境であれば精神障害者の継続就労は可能であると結論する。

5. まとめ

本研究では食と障害者アートの領域での精神障害者の就労の可能性を消費者からのニーズを中心に検証してきた。事例検証を行う過程で、農業、酪農と福祉との連携は農業における人手不足の解消、障害者の就労の機会の確保、また自然や動物と触れ合うことによる情緒の安定など、福祉分野と農業、酪農業双方にメリットがあることを事例研究を概観した上で実証していきたい。

まず、仮説1について、インタビューや関係者への調査全12例の結果は、筆者が当初想像していた以上に職場定着率が高く、5年以上就労期間がある者も3名いることがわかった（第4章表2）。調査時では32年が1名、12年が1名、9年が1名、4年が2名、2年が3名、1年が2名という結果であった。そして、それぞれのケースでの就労環境、雇用側の職場整備体制を雇用側はどのように工夫し受け入れているのか、その体制について確認したところ精神障害はその特性を受け入れ側も理解し就労体制を整備することで、4年以上最長32年間も就労は継続が可能であることが明らかになった。精神障害者雇用の際に多く指摘されている、当事者の突然の体調不良による欠勤

に対し柔軟な体制をどの職場でも整えることは大きな課題であるが、ケース 5、6 に見られるように薬の副作用の影響や病気自体の特性、突然の体調不良に対しても受け入れ側が寛容な体制であれば、当事者も安心して勤務ができることが確認された。

当事者が必要とする支援は当事者が一番よくわかるのであり、当事者の声を反映させる改革でなければならない。それにより、精神障害者の潜在的な能力を引き出し、特性を生かした潜在能力を表に出すことができれば、その人の存在価値が認められ、その就労場所になくってはならない戦力に変わることは表 2 のすべてのケースで明らかにされた。

ケース 1 では発達障害の A さんが最も混乱してしまう「適当にうまくやっておいて」といったあいまいな指示は避け、A さんが障害を超えて仕事で成長できるよう周囲がきめ細やかなサポートをし、人員も配置されていた。上司は A さんの存在が部署の大きな助けになっていることを A さんの前でも繰り返し話しており、彼女の大きな自信につながっていることがインタビュー時にも明らかであった。

また、ケース 2 の B さんもリーダーとして、全体をまとめながらいきいきと働いていた。ケース 4、5 の D さん、E さんは自分たちを受け入れ病気を理解してくれる環境において、自分のペースで仕事をしていけることを感謝しながら生活をしていた。代表の M 氏はそれぞれのメンバーの自主性に任せ、指示や命令をしないことをモットーとしていた。同様にケース 6 の F さんの上長は、うつ病である F さんの体調や勤務体制を常に気にかけ、具合が悪くなる前に退勤させたり、定期的な面談を心がけていた。それにより F さんが働きやすく気兼ねしない環境となっていた。ケース 1 から 6 すべてに共通していたのは、周囲が気を配っているだけでなく、当事者を必要な人だと認めており、それにより当事者も仕事が継続できていることである。これはインタビュー先の 1 つである日本理化学工業株式会社⁽¹²⁾でも語られていた。

また、働くスタイルを時間の観念から考えると、自分のペースで生産できる障害者アートやデザインといった芸術活動と福祉、酪農や農業と福祉の連携は有効な活動であることも調査で確認された。よって仮説 1 は実証されたといえよう。

精神障害者が社会の一員として自立していくためには、障害者年金などの公的支援に加え、約 10 万円の収入を得ることを目標に掲げてきた。筆者は研究を進める過程で、仮説に当初なかった想定外の気づきを得た。「働く」という行為はお金を稼ぐこととイコールではないことを認識したのである。人はある一定の年齢に達すると、働き収入を得て社会で生きていかなければならないという社会的通念がある。勤労に対するこの固定観念は、精神障害のある当事者やその家族へのインタビューを通じて、筆者の中で少しずつ変化していった。

すべての人が、生活の糧を得るための経済的活動を望んでいるわけではない。精神障害者は、社会の一員として各々の個性や能力に応じた役割をもって、活動することも非常に意義のあることである。様々な要因で、働くまでに至らない者にとっては、作業を学んだり、社会性を身に付ける場所として、就労支援の場所に通うことも、健常者が想像するほど容易なことではない。精神障害者の中には、無理をして働き不調になり休職や退職、入院にまで至る場合も想定される。当事者が不調になると、本人が大変なだけでなく、その家族への負担が増し、日常生活にも大きく影響してしまう

のである。症状の程度により、10万円以上の収入を目指せる人、様々な作業や訓練を通じて社会復帰の準備をする人、家に引きこもることを回避するためデイケアに通い、他者と接する機会を持つことから始める人など、多様なケースがあることが調査を通じて明らかになった。私見ではあるが、社会との接点を持つための手段として、就労の場を必要とする当事者も少なからず存在していると認識している。

この新たな気づきを踏まえ、精神障害者がその特性に応じて就労することや、多様な形で社会と関わるのが可能な領域を障害者アートと食品領域において考察し示したものが表3である。

パンやチーズ、野菜の生産といった飲食に関わる領域での仕事や、障害者アートを「仕事」として作り出し販売していくためには、お客様の同情—Sympathy シンパシーといった一時的な支援に依存するものではなく、代金を支払う以上のクオリティの高さや満足感を提供し、納得していただくことで生まれる共感—Empathy エンパシーが非常に重要である。事例1共働学舎のM氏も、事例4雑貨店MのF氏も「質の高いもので、納得できるものならば、お客様は場所が不便であっても、また値段が多少高くても同情ではなく品物を支持してくれる」と言っていたが、消費者が選択してくれる良いものを作ることは障害者が働ける場所や手段を継続させることにもつながる。

表3 精神障害者の就労の場としての障害者アートと食品の領域

	障害者アートの領域		食品の領域	
	芸術的要素のもの（絵画・彫像・アクセサリーなど）	商業的・大衆的・実用的要素のもの（デザインを活かした雑貨、日常使いのアクセサリーなど）	農業全般・漁業全般・酪農全般 育成から収穫まで	食品加工・食品製造（パン・菓子・ハム・チーズなど）
主な対象	概ね個人	一般消費者		
同一性	同一ではなく個性が求められる。デザイン：多様性が求められる。同じでない方が特別感があり。	安定した品質：必要あり		
		デザイン：多様な方が良い。	種類：多い方が良い場合と、限定品にして価値を高める場合あり	
生産量	どちらかといえば少量	ニーズに応じた生産量	ニーズに応じた生産量（ただし天候による影響もあり）	ニーズに応じた生産量
技術	あったほうが良い		ある程度必要	
難易度	その人個人による			
生産時間	長期間必要	長期間ではない	育成は長期間必要	長期間ではない

出典：2018年1月10日筆者作成

これは障害者本人だけでなく、家族やその周囲、ひいては社会にとっても必要とされる重要な取り組みである。

消費者がお金を払っても後悔しない品物、サービスは、まず買い手、利用者の期待を裏切らない高品質なもの（クオリティの高さ）、次に消費者が日常的に利用するもの

または生活の一部に置いておきたいもの（ニーズ）、第三に一時しか存在しないのではなく、長く提供されるもの（継続性）という3点が重要である。これが満たされれば作り手やサービスする側の障害の有無は関係がなく消費者（お客様）に必要とされることが事例1から5で示すチーズ、惣菜、アート、雑貨、パンからも検証された。

人気のパンを販売する株式会社SのF氏はこう語った。

福祉施設の対象は障害者の関係者が中心、私たちの対象は一般のお客様です。だから厳しい。小倉はいつも言っていました。「お情けでお客様は来てくれない。味が大切。そして私たちは製品ではなくて商品を作るんだ。」と。

「障害者の作るもの＝かわいそうだから買ってあげる」のではなく、おいしいから、必要だから買いたい、と思ってもらえる「福祉の概念を超えた商品」を生むことは就労支援のカギであった。酪福・農福・芸福連携から新たな商品やサービスを発信し、そこに企業のもつノウハウを加えることで、月10万円の収入を得ることが現実的であることが実証研究で明らかになった。これこそが今までほとんど取り組まれていない新たな視点であり、本研究を通じて得たEmpathyから生まれる消費活動の概念である。よって、仮説2は支持されたといえよう。

本研究は企業側の視点に拘るだけでなく、可能な限り当事者の声を反映させた就労支援を検討した。そして多面的に論ずることで精神障害者が働きやすく、安定した収入を得られる場の条件を見出すことを最重要点とした。精神障害者の就労支援は就労先の経営が安定して持続可能であることが前提である。経営に関しては、財務諸表を確認できず口頭での売り上げ照会にとどまったため、深く掘り下げることはできなかった。また、就労環境において障害の多様な組み合わせに関しても検証がされなかったため、今後は3障害の多様な組み合わせについて検証することも課題としたい。

企業が精神障害者の定着に模索する中、一つひとつ問題を乗り越えていくと、予想外の効果も現れている。指示は口頭だけでなく必ずメールでも送り、仕事の手順を細かく書いたマニュアルを作ると他の社員にも役立ったというように、どうしたら障害者が仕事を吸収しやすいかを考えるうち、業務を見直し、他の従業員も働きやすく改善された。同時に精神障害の当事者は、自分の特性を理解してもらい自信を持てるようになる（朝日新聞、朝刊、2018年8月25日付）。換言すれば、社会的弱者である障害者、子ども、高齢者に住みやすいやさしい社会は、すべての人にとっても住みやすい社会であろう。筆者は今後も障害のある人もない人も共に安心して生活ができるダイバーシティ社会の実現のために、障害者雇用の支援についての研究を更に深め、ささやかな貢献につなげたい。

現在厚生労働省を中心に、医福食農連携は取組みが進められているが、筆者は特に

福食農連携に注目し、精神障害者が継続して働ける領域とできるように研究を拡大していく所存である。

■註

- (1) 本稿は2017年度修士論文「精神障害者への就労支援の可能性―飲食や障害者アート領域の事例から―」を修正、加筆したものである。
- (2) 障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- (3) 清水（2010）によれば、共生社会とは、価値観、文化、人種、言語、宗教、性別、年齢、障害の有無など、多様な個性と個人差をもつ人々を包み込む社会である。インクルーシブな社会にするための手段として、学校教育のみならず、多様な情報源、家庭、友人関係など、日常生活からの学びの機能にも着目していかなければならない（富永他 2008：160）。
- (4) 内閣府の障害者白書によると、「心のバリアフリー」とは、様々な心身の特性や考え方を持つすべての人々が、相互に理解を深めようとコミュニケーションをとり、支え合うことである。そのためには、一人一人が具体的な行動を起こし継続することが必要であり、そのために重要なポイントとして、次の3点が挙げられている。第一に、障害のある人への社会的障壁を取り除くのは社会の責務であるという「障害の社会モデル」を理解することであり、第二に障害のある人（及びその家族）への差別（不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供）を行わないよう徹底することである。第三に、自分とは異なる条件を持つ多様な他者とコミュニケーションを取る力を養い、すべての人が抱える困難や痛みを想像し共感する力を培うことである。内閣府、2018、「障害のある人に対する理解を深めるための基盤づくり」、『平成30年版障害者白書』、47。
- (5) 障害者白書を発行しているのは内閣府であるが、障害者のデータは厚生労働省が集計している。筆者が修士論文の参考とした平成28年度版障害者白書では障害者数が787.9万人であり、この大きな差について直接担当者に電話にて現状を確認したものである。2018年8月21日。
- (6) 長津によれば自立概念を構成する要素は次の4点である。第一の自立は経済的自立である。経済的自立とは職業に従事し、自活できる経済力を身に付けていることである。第二は、精神的自立であり、精神的に自立するとは、自分の生き方に信念をもち、自分で考えて決定し、責任をもって遂行できることである。第三に生活的自立があるが、生活的自立とは、家事、育児、自己の身辺を処理する能力をもち、実行することである。最後に、社会関係的自立が挙げられるが、社会的自立とは、社会に関心をもち、他者を対等の存在として認知し、協調することができることである（長津 1996）。もう一方で、慎は経済的自立を「年金生活であろうが生活保護を受給してようが貯蓄を取り崩して生活してようが、生活費の出所には関係なく生活するための金銭を確保でき、金銭管理が自分自身でできており、親等の家族からの扶養を受けることなく生活できている状態になっていることをいう」と述べている（慎 2008）。本研究の自立とは、障害のある者が障害年金、生活保護など公的なセーフティネットを介しての支援と、自分で働いて得た収入を合わせることであり、自活の状態を保つことができる経済的自立を自立と定義する。
- (7) 山村が述べているが、社会福祉領域では「就労支援」という言葉に代表されるように「就労」が一般的な用語になっていること、また、働くことを生活の側面も含む、あるいは個人にとっての生活そのものとしてとらえる2つの観点から、「働くこと」を「就労」の第一定義とする（山村 2011）。また本研究において、就労は仕事に就くことおよび仕事を始めることも含めている。次に、一般就労と福祉的就労について、本研究では福祉的就労を障

害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスと定義する。江本は一般就労と福祉的就労を区別するために「一般就業」を就業形態や金銭の多寡にかかわらず一般の就業者と同じ場で就業収入を得ることとし、行政から支援を受けながら実施される福祉施設での就労を「援護就労」と示している（江本 2004）。障害者総合支援法の下、福祉的就労支援事業所には、就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型および B 型事業所の 3 種類があり、法律の基本的な構造は障害者自立支援法と同じである。

- (8) 日本標準産業分類（2014 年 4 月 1 日実施）による分類では、製造業とは新たな製品の製造加工を行う事業所のことを言い、食料品製造業、繊維工業、次の製造を行う事業所が含まれる。畜産食料品（乳製品製造業）、パン、菓子、麺類、など本研究に関係する食品類は食料品製造業、バッグ、織物や服製造は繊維工業であり製造業に含まれている。総務省ウェブサイト、2014、「日本標準産業分類」、http://www.soumu.go.jp/main_content/000290724.pdf 2017 年 12 月 12 日閲覧。
- (9) 当事者が親元から自立し、生活していくための給与レベルとして、就業支援事業所で得る工賃約 10 万円に公的支援を加えれば、4 年制大学卒業者の初任給約 20 万円と同程度の水準に達すると想定される。これは厚生労働省の平成 27 年調査結果 A 型事業所平均工賃 67,795 円、大学卒業者初任給 202,000 円を参考とした。
厚生労働省ウェブサイト、2016、「平成 27 年度平均工賃」、<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000151206.pdf#search=%27E5%B9%B3%E6%88%90EF%BC%92EF%BC%97E5%B9%B4E5%BA%A6+E5%B9%B3E5%9D%87E5%B7A5E8%B3%83%27> 2017 年 9 月 17 日閲覧。厚生労働省ウェブサイト、2016、「学歴別初任給」、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/15/01.html> 2017 年 9 月 17 日閲覧。
- (10) 三重県東員町、長野県飯山市が第二、第三のプロジェクトめむろを目指し事業を進めている。障害のある者が当たり前になれる場所を創出し、障害者の自立を目標とする。
- (11) 障害者雇用に積極的である株式会社アイエスエフネットの代表渡邊氏も、就労継続支援作業所と企業の連携を考え、商品開発を協働で行うことを提案している。パッケージデザイン、質の向上、実用性、マーケットの要請、消費者動向など、企業が持つノウハウを提供し、商品の質を上げ、さらに流通に参画することで、結果的にそこで働く障害者の賃金を上げることができる。消費者が購入したくなる商品を産み出すためには、作業にどれ位手間をかけ、誰に対してどう売るかを考えることが必要となる。そして品質が消費者の期待を裏切らない良質なものであることも重要である（渡邊 2012）。
- (12) 従業員の約 8 割が知的障害者である日本理化学工業株式会社の会長大山泰弘氏へのインタビューでは、「会社とは社員に働く幸せをもたらす場所だと考えています。長く知的障害者を雇うことによって、誰もが役に立ち必要とされる幸せを求めていることに気付くことができました。懸命に、そして幸せそうに働く知的障害者こそが私たちに無言の説法をしてくれている。」と伺った。また、「知的障害者であっても、向上心もライバル心もある。」と語られ、努力次第で誰もが職場のリーダーになれる 6S（整理・整頓・清潔・清掃・しつけ・安全 safety）委員制度を設け、従業員各自のモチベーションを維持することに役立っていた。2016 年 10 月筆者インタビューより。

■参考文献

- 相澤欽一、2007、『精神障害者雇用促進ハンドブック』、金剛出版
 朝日新聞、2018、朝刊、2018 年 8 月 25 日付、39 面
 池田千登勢他、2014、「障害者福祉事業所におけるデザインマネジメント手法の研究—魅力的な商品開発を実現した就労継続支援 B 型事業所の好事例分析—」、日本感性工学会、Vol.13.

No.1、17-26

- 池淵欽斗、2015、「精神障害者の就労に対する企業と就労支援施設との認識の違い—精神障害者・企業への円滑な支援に抜けて—」『国際医療福祉大学学会誌』、国際医療福祉大学学会、33-42
- 伊藤幸子・太田明日香、2013、『福祉施設発！こんなにかわいい雑貨本』、西日本出版社
- 江本純子、2004、「精神障害者就業における根本問題」、『佛教大学大学院紀要』、佛教大学、32号、307-318
- 大山泰弘、2016、『日本でいちばん温かい会社』、WAVE 出版
- 小倉昌男、2012、『小倉昌男の人生と経営』、PHP 研究所
- NPO 法人共働学舎、2015、『共働学舎の構想』、第 14 版、特定非営利法人共働学舎
- 倉知延章、2014、「精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望」、『日本労働研究雑誌』、第 646 号
- 佐藤久夫・小澤温、2012、『障害者福祉の世界（第 4 版）』、有斐閣アルマ
- 清水貞夫、2010、『インクルーシブな社会をめざして ノーマリゼーション・インクルージョン・障害者権利条約』、クリエイツかもがわ、172-183
- ジュリア・カセム他、2014、「Chapter6 障害のある人のアートで社会を変えていく」、『インクルーシブデザイン 社会の課題を解決する参加型デザイン』学芸出版社
- 愼英弘、2008、「自立の概念と構造」、『四天王寺大学紀要』、第 46 号、85-107
- 田川精二、2016、「精神障害者の雇用・就労をめぐる課題」、『公衆衛生』、第 80 号、No.11、831-836
- 富永恭世、津田栄二他、2008、「インクルーシブな社会に向けた教育の概念と課題」、『神戸大学大学院人間発達環境学研究紀要』、第 2 巻、第 1 号、160-172
- 長津美代子、1996、「女性の自立概念の検討と自立類型」、『群馬大学教育学部紀要』、第 31 巻、141-153
- 西川清之、2014、「わが国の障害者雇用の現状と課題」、『経営学論集』、第 53 号
- 早野慎二、2005、「精神障害者における就労の意義と就労支援の課題」、『東海大学学園研究紀要』、第 10 号
- 姫井昭男、2014、「採用を考える その 2：精神障がい者の雇用」、『保健師ジャーナル』、70 巻、10 号
- 福井信佳他、2013、「精神障がい者の早期離職に影響を及ぼす要因に関する研究」、『総合リハビリテーション』、Vol.41、No.5
- 宮嶋望、2008、『みんな、神様をつれてやってきた』、地湧社
- 宮嶋望、2017、『共鳴力—ダイバーシティが生み出す新得共働学舎の奇跡』、地湧社
- 宮地麻梨子、2013、「日本におけるアール・ブリュットの展開—脱境界の芸術と福祉の実践—」、『生涯発達研究』、第 8 号、17-25
- 森下静香他、2016、『ソーシャルアート』、学芸出版社山田雅穂、2014、「ダイバーシティにおける障害者雇用の位置付けと経営倫理—障害の特性を生かすために—」、『日本経営倫理学会誌』、日本経営倫理学会、第 21 号
- 山田宗寛、2010、「アウトサイダー・アートに関する研究—美術と福祉の関係についての考察—」、『滋賀大学大学院教育学研究科論文集』、第 13 号、55-63
- 山村りつ、2011、『精神障害者のための効果的的就労支援モデルと制度—モデルに基づく制度のあり方—』、ミネルヴァ書房
- 結城俊哉、2015、「障がい者の芸術的創造性の支援方法に関する障がい者アートの研究」、『立教大学コミュニティ福祉研究所紀要』、第 3 号、1-18
- 渡邊幸義、2012、『雇用問題革命』、ダイヤモンド社

■ウェブサイト

一般社団法人日本経済団体連合会、2017、「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」、『一般社団法人日本経済団体連合会提言書』、http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf、2017 年 10 月 6 日閲覧。

厚生労働省、2000、「社会的な援護を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する検討会」報告書、http://www1.mhlw.go.jp/shingi/s0012/s1208-2_16.html、2017 年 9 月 1 日閲覧。

厚生労働省、2015、「医福食農連携に関する厚生労働省の取組」、<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/nousui/dai7/siryou3.pdf#search=%27%E9%A3%9F%E7%A6%8F%E9%80%A3%E6%90%BA%27>、2017 年 9 月 17 日閲覧。

